

第7回ハラスメント根絶等推進特別チーム検討会議議事要旨

- 日時：令和3年5月28日（金曜日）午後2時00分～
- 場所：市役所本庁舎6階601会議室
- 議題：（1）相談窓口について
（2）ハラスメント防止指針について
（3）意見聴取に対する考え方について

あいさつ

○リーダーから

- ・新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言も延長になりそうであることが報道されている。色々なストレスが溜まってDVも増えているとの話も聞く。
- ・今回で第7回の開催となる。今までの協議も踏まえ、議論を深めていきたい。

（※◇構成員、☆アドバイザー、◆事務局）

議題（1）相談窓口について

- ◇以前、男女共同参画を所管する部署から、内部相談員を選出する話があったが、今回の事務局案では、完全になしになったということで良いか。
- ◆今回の事務局案では、相談窓口として外部の専門家をお願いする。ただし、従来どおり、人事課、管理監督者等という立場での内部相談の役割は残る。
- ◇以前は、人事課を中心に内部相談員を手厚くして、オプションとして外部相談窓口を設けることだったと思う。
- ◆前回の会議で、外部にハラスメント相談業務を判定も含めて委託してはとのご意見があり、事務局で検討した結果、専門的知識を有する相談窓口として設置できる外部機関があった。そのような窓口を設ければ、相談担当者によるスキルのバラつき等もなくなり、より適切な対応と判断ができる体制となることから、今回の事務局案となった。
- ◇その他に、業務内容を見直して、業務を効率化するという一方で、今まで人事課の負担が大きくなっていった部分も外部委託で改善できる。
- ◇フロー図の中で、外部委託が軸にあることはよく分かるが、管理監督者

等の記載もあり、内部の相談体制もある。管理監督者の定義は係長以上であり、今まで以上に相談体制が拡充しているように見える。

◆管理監督者については、これまでも、所属職員からの相談等に対応しており、今後も同様である。

◇管理監督者への相談は、所属が違う職員からの相談も可なのか。

◆通常、相談事項は業務に関連すると思うので、所属する職員からの相談を想定している。

◇ハラスメントにしっかり対応するには、どうしたら良いかという点で、現状で実行性が保てるのかという点も含め、内部相談を狭めていくという考えではなく、専門的な部分は専門家にまかせた方が、より適切な対応ができるということである。

◇内部で話を受けたときに、専門性が求められるときは、外部に報告して、専門的な判断を外部の相談窓口で行い、対応委員会に報告する流れなのか。

◆内部で相談を受けることも想定される。その内容が専門性を必要とする事案については、本人の意向も尊重のうえ、外部の相談窓口で報告することが考えられる。

☆先ほど構成員の方の意見があったが、今回の相談窓口の案は、唐突ではないと思う。当初からこの案について意見はあったと思う。パワハラがなぜ法制化がセクハラ等に比べ遅れたのかは、どちらが被害者で、どちらが加害者なのか明確でないケースが多いためである。相談に対して、外部相談窓口から内部の相談窓口にアドバイスをもらえると思うので、それを活用すると良い。フロー図について、人事課から相談窓口へのところが一方の矢印になっており、双方向にすると分かりやすい図になると思う。

☆内部の相談窓口では解決できないことや、相談がもみ消されることがなくなるので、外部の相談窓口は良いと思う。ただし、内部の相談窓口も必要である。予算の問題もあると思うが、人事課内に心理士や保健師を配置し、産業センターの縮小版のようなものが作れると良い。また、普及啓発を含めた繰り返しの研修の体制も必要である。

◇外部の相談窓口から、対応委員会への報告について、本人の同意があれば、内容の報告もあるとのことだが、同意がなければ件数だけということか。これまでなら、初期の段階で情報を集約できたが、何か策はある

か。

- ◆匿名の相談だとなかなか手を打てないため、匿名の相談をなるべく無くすように説得していくことが、重要であると思う。
- ◇ハラスメントの調査、判定まで行う業者があるとのことだが、信頼に足るのか。その判断に市は拘束されることになるので。
- ◇すべてを外部の相談窓口にも丸投げにするわけではないことは、言っておきたい。
- ◇聞き取りも外部の相談窓口が行うのか。
- ◆ハラスメントの判断を行う外部の相談窓口が行う。
- ◇現実には、外部の相談窓口から人事課に聞き取りの依頼があるのではないか。
- ◇ハラスメントの相談から、聞き取り、判定まで委託するのは、違和感がある。ハラスメント業務のうち聞き取り、判定については、対応委員会で行うべきである。
- ◇内部から対応委員会への報告はどのようなものを想定しているか。
- ◆外部を希望しない事案等を想定している。
- ◇ハラスメントの把握については、相談だけでなく、アンケート等を利用して良いと思う。
- ◇外部相談窓口を導入しても、上手くいかない部分があれば、改めていけば良いと思う。外部に全部丸投げではないこと、あくまで市役所内部のことであり、職員や管理監督者を含むすべての職員が研修等を通して、ハラスメントのない職場づくりを進めていくということをお願いしたい。

議題（２）ハラスメント防止指針について

- ☆誹謗中傷の問題は避けては通れない。努力目標のような形で記載してはどうか。もう少し分かりやすく、はっきりと記載してほしい。
- ◇１ページの基本方針のところであらわれていると思う。
- ◇１９、２０ページのところで、外部と内部の相談窓口の記載を整理してほしい。２１ページ以降の相談対応マニュアルのところも、外部なのか、管理監督者なのか、人事課なのか分かりにくい部分があるので、整理してほしい。
- ◇カスタマーハラスメントについて、今回、構成員の事前意見で削除しているが、以前の職員の意見でも入れてほしいとの意見があり、削除する

必要はないのではないか。基本的に不当要求で対応することになると思うが、何らかの方向性はうたって良いと思う。

◇17ページのその他のところで、先ほど意見のあった誹謗中傷の記載をしてはどうか。

☆指針の見直しについては、どのような考えているか。

◆必要に応じて随時、見直しを考えている。

◇随時見直しをする旨、要綱や指針などに記載すると良いのではないか。

◇特別チームの提言の中には必ず記載してほしい。

◇12ページで、全体の1割はLGBTの人であるため、平均的な女性(男性)の感じ方の記載は直したほうが良い。

◇文章の一連の流れを読むと、判断の基準を書いているので、単純に削除するのはどうか。

☆この平均的な事例は、裁判の司法判断や厚生労働省の記載にも出てくる。何らかの基準の根拠が必要なため記載されていると思う。

◇前ページで、一定の客観性が必要と記載があり、それを補完する記載であると思う。

◇性の多様性の部分で何か良い記載があれば、提案してほしい。

◇指針について、ボリュームがありすぎるとの意見もあったが、簡素化するのではなく、特に伝えたいところを太字にするなどして、分かりやすく工夫してほしい。

議題(3) 意見聴取に対する考え方について

◇インターネットを活用となるが、どのようなことを想定しているか。

◆パソコンを配備していない職員もいるため、QRコードでスマートフォンでも閲覧できるような方法を考えている。実際に、会計年度任用職員について、給与明細にQRコードを貼って、会議の議事要旨等を閲覧できるような対応をしている。

◇市議会で、ハラスメント対策強化月間の話をしているが、どのように取り扱っていく予定か。

◆人事課で特別チームとは別に、平行して実施していく予定である。期間を設けるだけでなく、例えばチェックリストで自己チェックをしてもらうような取組みが必要だと考えている。

◇今の話は、指針の18ページにも記載されている。この検討チームの結

論が出るまで、人事課でのハラスメント対策が実施できないということではないので、必要であれば実施してほしい。